



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI SOSIAALIHUOLLON ERITYISPALVELUSSA

Kartoitus Matintalon, Kukkasen ja
Sarastuksen asumisyksiköissä

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyö
Sosiaali- ja terveysala
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Terhi Raita
Syksy 2012

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, hoitotyön koulutusohjelma

RAITA TERHI

Henkilökunnan työhyvinvointi
sosiaalihuollon erityispalvelussa
Kartoitus Matintalon, Kukkasen ja
Sarastuksen asumisyksiköissä

Sairaanhoitaja AMK opinnäytetyö, 38 sivua, 12 liitesivua

Syksy 2012

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sosiaalihuollon erityispalveluiden Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Kyseessä on työelämälähtöinen aihe ja opinnäytetyö oli hankkeistettu. Yhteistyökumppanina toimi Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymän (Phsotey) peruspalvelukeskus Aavan sosiaalihuollon erityispalveluiden mielenterveys- ja päihdepuolen kolme yksikköä. Matintalo toimii asumispalveluyksikkönä, joka on Nastolassa ja Orimattilassa toimii asumispalveluyksikkö Sarastus. Kukkasen päivätoiminta sijaitsee Nastolassa ja on tarkoitettu Aavan alueen mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Opinnäytetyön yhteistyökumppani pitää työhyvinvointia erityisen tärkeänä ja hyvin ajankohtaisena aiheena. Tärkeäksi ja ajankohtaiseksi aiheen teki myös se, että yhtymän yhtenä tavoitteena vuodelle 2012 on työhyvinvointi ja sen kartoittaminen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli työhyvinvointipäivän (tyhy) järjestäminen Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen työntekijöille. Tilaisuuden suunnittelemiseksi ja järjestämiseksi työntekijöille tehtiin kysely. Vastauksista tuli selkeästi esille, että omaan työtyytyväisyyteen sekä omaan ammattitaitoon oltiin tyytyväisiä. Ristiriitoja syntyi joidenkin henkilöiden tavasta käsitellä ja ilmaista asioita sekä selän takana puhumisesta. Työvuorojen tasapuolisuuteen ei puolestaan oltu tyytyväisiä eikä koulutusten riittävyyteen. Lähes jokaisella vastaajalla riitti työpäivän jälkeen voimia perheelle ja sosiaalisille suhteille. Jokainen työntekijä myös tiesi, miten huolehtia omasta terveydestä niin, että se edesauttoi työssäjaksamista.

Työhyvinvointipäivä toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Tilaisuudessa käytiin läpi henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja mietittiin, miten heidän yksiköissään työhyvinvointia voidaan parantaa yksilö- ja yhteisötasolla. Kehittämisideoina annettiin työyhteisölle asioista puhuminen viikottaisissa yhteisissä palaverissa, yksilötyönohjauksen lisääminen, työaika-autonomia sekä koulutusten lisääminen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, ristiriidat

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of social and health care

RAITA TERHI
social services

Title: Well-being of staff in specialized

Subtitle: A survey of Matintalo,
Kukkanen and Sarastus housing units

Bachelor's Thesis in Nursing

38 pages, 12 pages of appendices

Autumn 2012

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to gather information about the workers wellbeing of Matintalo, Kukkanen and Sarastus. This is a working life oriented thesis and it was carried out as a project. The concern of Päijät-Häme's social-and health care organization (Phsotey) operates as a cooperating partner in its three service centers Aava's social welfare's special service units of mental- and intoxicant care. Matintalo operates as a housing service unit in Nastola and in Orimattila it's called Sarastus. The daytime activity house Kukkanen is located in Nastola and its purpose is to rehab mental- and intoxicant clients. The Phsotey considers workers' wellbeing a very important and current matter. Workers' wellbeing is also one of the main objectives of the concern for the year 2012.

The aim of this thesis was to plan and organize a work wellbeing day (tyhy) for the personnel of the units Matintalo, Kukkanen and Sarastus. In order to organize the day the personnel answered to the questionnaire concerning their wellbeing at work.

The questionnaire made it clear that the personnel is satisfied with their wellbeing and personal expertise. Certain conflicts arose from individual persons' way of thinking and handling situations such as talking behind one's back. Unhappiness was related with the lack of education and uneven shifts at work. Almost all respondents had time and strength to spend time with their family and enjoy social relationships after working hours. They all became aware of taking care of their health, which helps them to manage at work.

The wellbeing day was organized as planned. The personnel's experiences of wellbeing at work were discussed. Also ideas how to improve their units' wellbeing on an individual and community level were brought out. As development ideas, the respondents mentioned talking about the common subjects at work in their weekly meetings, increasing education, shift-autonomy and individual supervision of work.

Keywords: work wellbeing, coping at work, conflicts

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työkyky	7
2.2	Ristiriidat	7
2.3	Työnohjaus	9
2.4	Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	10
2.5	Ammattitaidon kehittäminen	10
2.6	Terveys	12
2.7	Työuupumus	15
3	SOSIAALISET ASUMISPALVELUT	17
3.1	Asumispalvelu	17
3.2	Asumispalvelut Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymässä	17
3.3	Päivätoiminta	19
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	20
5	HANKKEEN KUVAUS JA TOTEUTTAMINEN	21
5.1	Kysely	21
6	TULOSTEN YHTEENVETO	23
6.1	Työilmapiiri	23
6.2	Esimiestyö	23
6.3	Työyhteisöjen ristiriidat	24
6.4	Koulutus ja työtyytyväisyys	25
6.5	Työn rasittavuus	25
6.6	Työssä jaksaminen	26
7	TYÖHYVINVOITIPÄIVÄN SUUNNITTELU	27
7.1	Tyhy-päivän toteutus	28
8	ARVIOINTI	31
9	POHDINTA	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihetta pohtiessani pidin tärkeänä, että kyseessä olisi itseäni kiinnostava aihe ja joka on hyödyllinen tulevaa sairaanhoitajauraani silmällä pitäen. Olen työskennellyt lähes seitsemän vuotta mielenterveyspuolella. Olen vuosien aikana saanut näkökulmaa siitä mitkä asiat vaikuttavat pienessä yksikössä työntekijöiden hyvinvointiin ja mitä ongelmia voi vastaan tulla. Työ on henkisesti rankkaa ja se kuormittaa työntekijää sekä yksilönä että yhteisöllisesti.

Työhyvinvointi aiheena kiinnostaa minua erityisesti. Päädyin tekemään opinnäytetyön työhyvinvointiin liittyen ja lähestyin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän (Phsotey) peruspalvelukeskus Aavan sosiaalihuollon erityispalveluiden mielenterveys- ja päihdepuolen palveluyksiköiden Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen yksiköitä. Opinnäytetyöideaa pidettiin tärkeänä ja sain kyseisistä yksiköistä yhteistyökumppanin. Työn edetessä aihetta rajattiin niin, että se vastasi yhteistyötahon tarpeita. Opinnäytetyö myös hankkeistettiin.

Sosiaalihuollon erityispalveluiden Matintalo toimii asumispalveluyksikkönä, joka on Nastolassa ja Orimattilassa toimii asumispalveluyksikkö Sarastus. Kukkasen päivätoiminta sijaitsee Nastolassa ja on tarkoitettu Aavan alueen mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Yksiköissä työhyvinvointia pidetään tärkeänä ja ajankohtaisena. Lisäksi työhyvinvointi on asetettu yhdeksi yhtymän vuoden 2012 tavoitteeksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Phsotey:n peruspalvelukeskus Aavan sosiaalihuollon erityispalveluiden mielenterveys- ja päihdepuolen palveluyksiköiden Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa kyseisten palveluyksiköiden työntekijöille työhyvinvointi- (tyhy-) päivä, jonka suunnittelussa ja toteutuksessa käytin apuna työntekijöille tekemääni kyselyä ja siitä saatuja tuloksia.

Teoriaosuudessa käsittelin yhdessä mukana olevien yksiköiden kanssa sovittuja työhyvinvointiin vaikuttavia tärkeimpiä tekijöitä. Käsitteitä olivat työhyvinvointi, työkyky, ristiriidat, johtaminen, ammattitaidon kehittäminen ja työuupumus.

2 TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvointi on asia mitä yhä useampi ihminen tavoittelee tavalla tai toisella elämässään. Työ on itsessään hyvinvointia, ja sillä on keskeinen asema ihmisen elämässä. (Nakari 2003, 62.)

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Näitä tekijöitä ovat työntekijän terveys, jaksaminen, turvallisuus, hyvän työn hallinta, työilmapiiri ja johtaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012 b.) Työntekijöiden hyvinvoinnin huomioon ottaminen on suorassa yhteydessä organisaation taloudelliseen menestykseen.

Hyvinvointi auttaa jaksamaan niin työssä kuin sen ulkopuolellakin.

Työntekijöiden jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena sekä säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa.

Henkilöstön hyvinvointi ja terveys vaikuttavat työn laatuun sekä asiakaspalveluun. Henkilö, joka on tyytyväinen työhönsä ja hyvän ilmapiirin omaava työyhteisö heijastuvat suoraan asiakastyytyväisyyteen. Tällä turvataan myös markkina-aseman säilyminen. (Ojala 2003, 14.) Kun henkilöstö voi hyvin, se pystyy vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin. Työhyvinvoinnin tukemisella ja edistämällä turvataan organisaatiolle myös motivoitunut työntekijä. (Ollila & Joki 2012.)

Työhyvinvoinnin edistäminen käsittää myös koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämisen. Terveessä ja toimivassa työyhteisössä toimivat tiedonkulku ja vuorovaikutus mutkattomasti ja avoimesti. Mahdollisista ongelmista keskustellaan yhteistyössä rakentavassa ilmapiirissä. Toiminta on tavoitteellista tähdäten tulevaisuuteen. Toimintavat ovat ratkaisukeskeisiä ja ennaltaehkäiseviä. Terveeseen työyhteisöön kuuluvat myös työterveyshuollon toiminta ja työsuojelu. (Työterveyslaitos 2011, c.)

Ennen kuin työyhteisö voi hyvin, pitää yksittäisen henkilön voida hyvin. Ihminen on kokonaisuus, ja kokonaisuuden hyvinvoinnista muodostavat fyysinen hyvinvointi (terveys, kunto, jaksaminen), psyykkinen hyvinvointi (jaksaminen, tasapainottelu työn ja vapaa-ajan välillä), sosiaalinen hyvinvointi (suhteet työkavereihin, perhe, ystävät), arvopohja (henkilökohtaiset arvot ja asenteet) ja henkilökohtainen ammattitaito ja osaaminen. (Ojala 2003, 15.)

Yksilön hyvinvointia voidaan tukea myös työpaikalla. Viime kädessä henkilö on itse vastuussa omasta terveydestä, siitä huolehtimisesta ja ennaltaehkäisystä. Työpaikalla voidaan kuitenkin käyttää erilaisia mittareita, joilla mitataan henkilöstön työhyvinvointia, ja joiden tulosten pohjalta korjataan ongelmia ja kehitetään toimintaa. Työterveys ja työturvallisuus ovat ns. helppoja mutta kuitenkin äärettömän tärkeitä asioita, joilla työnantaja voi edesauttaa henkilöstön hyvinvointia. Työilmapiiri on iso asia työyhteisön hyvinvointia. Ilmapiiriin liittyvät yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus ja –kyvykyys. (Ojala 2003, 16.)

2.1 Työkyky

Työkyky koostuu työntekijän terveydestä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista (asenteet ja motivaatio) ja itse työstä (työolot, sisältö, vaatimukset, työyhteisö, organisaatio, esimiestyö ja johtaminen). (Työterveyslaitos 2012, a)

Työntekijän työkykyä määrittää voimavarat. Voimavaroilla tarkoitetaan elämässä selviytymiseen tarvittavia tekijöitä. Näitä tekijöitä on ihmisellä itsellään sekä hänen ympäristössään. Näitä ovat esimerkiksi raha, läheisiltä saatava apu ja positiivinen elämänasenne. Työyhteisön antama sosiaalinen tuki ja omaan työhön vaikuttaminen ovat myös voimavaratekijöitä. Voimavaratekijät vaikuttavat ihmisen terveyteen ja kestävyys. Voimavaratekijät edesauttavat myös kestämiin työpaineista johtuvan stressin. Hyvillä voimavaroilla varustettu työntekijä on työkykyinen työntekijä. Työkykyinen henkilö tuottaa hyvinvointia itselleen, työyhteisölleen ja yhteiskunnalle. (Nakari 2003, 66-67.)

2.2 Ristiriidat

Erilaiset ongelmatilanteet työyhteisöissä ovat organisaatioiden arkea. Hyvän työyhteisön ja työilmapiirin tunnusmerkkinä ei ole se, että ongelmia ja ristiriitoja ei ole olemassa. Mittarina voidaan pitää ennemminkin sitä miten ongelmatilanteisiin puututaan ja miten ne ratkotaan. Monissa työyhteisöissä

hyödynnetään ongelmatilanteita ja kehitetään toimintaa niiden avulla. Näin ollen voitaisinkin ajatella, että ristiriidat ovat hyväksi oikein käsiteltynä.

Ongelmatilanteet, joita ei ratkota ja käsitellä pahentavat tilannetta entisestään.

Tavallisimpia ongelmatilanteita työyhteisöissä ovat mm. erilaiset organisaatioiden muutostilanteet, esimiestyöhön liittyvät ongelmat, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät ongelmat ja yksilöiden omat ongelmat, jotka heijastuvat työyhteisöön. (Laitinen, Vartia, Soini&Joki 2002, 94.)

Ristiriidat työpaikoilla alkavat yleensä näkemys- ja mielipide-eroista, jotka ovat jääneet käsittelemättä. Ne kertovat siitä kuinka erilailla ihmiset ajattelevat erilaisista asioista ja perustavat näkemyksensä eri asioille. (Työturvallisuuskeskus 2012) Ristiriidat saattavat johtaa yhteistyöongelmiin, ”kuppikuntiin” ja mustavalkoiseen ajattelutapaan pitkittyessään. Pitkittyneet tilanteet saattavat johtaa myös työpaikkakiusaamiseen sekä epäasialliseen käytökseen, koska usein ihmissuhdeongelmat yksilöityvät. Työyhteisöjen ristiriidat tulisi aina ratkoa työpaikalla, ja niihin tulee tarttua ajoissa. Ei ole tarkoituksen mukaista, että henkilöt vievät työpaikka ongelmia kotiin. Nämä tilanteet yleensä lisäävät ongelmia kotona ja luovat lisää ristiriitatilanteita. Tilanteiden ratkaiseminen aloitetaan aina aluksi sillä, että asiat otetaan puheeksi asianomaisten kanssa ja aloitetaan ratkaiseminen näin ollen ongelman ytimeä ennen kuin tilanne pahenee. (Työterveyslaitos 2012, b.)

Hyvällä ilmapiirillä ehkäistään työpaikkakiusaamista ja häirintää sekä epäasiallista kohtelua. Jos asioiden annetaan mennä tilanteeseen, jossa kiusaamista esiintyy, tulee se hyvinkin kalliiksi työnantajalle. Se näkyy mm. tuloksellisuuden heikkenemisenä ja maineen menettämisenä. Yksilölle seuraukset kiusaamisesta ja häirinnästä ovat pitkäaikaisia ja traagisia kokemuksia. (Työterveyslaitos 2012, b.)

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan työpaikkakiusaaminen maksaa suomalaisille yrityksille 85,000 € päivässä ja lähes puoli miljoonaa euroa viikossa. Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan juoruilu maksaa Before-yhtiön mukaan 2 milj. euroa vuosittain yhtiössä. Ruotsalaiset tuhlaavat keskimäärin 8- 12% työajastaan jutteluihin pomosta, työkavereista tai jonkun muun elämäntilanteesta.

On selvää, että tällainen vaikuttaa tuottavuuteen. Suomi kipuaa kiusaamistilastoissa Ruotsin ohi, joten arvata vain voi mitä suomalaisten epäammatillinen työkäyttäytyminen maksaa vuosittain. Hyvinvoiva työntekijä, jonka työhyvinvoinnista on pidetty huolta vaikuttaa koko yhtiön tuottavuuteen. Vaikutus näkyy asiakastyöstä lähtien jokaisella osa-alueella. (Työterveyslaitos 2012, b.)

Hyvän työilmapiirin luominen luodaan johtajiston kautta, toimivalla, hyvällä ja oikeudenmukaisella johtamisella. Tulee muistaa, että aina ei voida syyttää johtamista, jos ilmapiiri ei ole rakentava työpaikalla. Yksittäiset työntekijät voivat omalla epäammatillisella käyttäytymisellä vaarantaa hyvänkin ilmapiirin. (Työterveyslaitos 2012, b.)

2.3 Työnohjaus

Työnohjaus on monessa eri sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä käytössä nykyisin. Työnohjauksella on pitkät perinteet, ja se onkin ollut käytössä jo 1800-luvulta lähtien. Työnohjaus on ollut aktiivisemmin käytössä psykiatrisessa hoitotyössä, josta sitä on alettu käyttää myös somaattisessa hoitotyössä. Jokainen ammattiala on kehittänyt omat erityispiirteet työnohjaukseen, kuitenkin tiettyä viitekehystä käyttäen. Työnohjaus nähdään kehittämiskohteena, jolla on yhteistä saavutettu tavoite. Työnohjaus vaatii sitoutuneisuutta, luottamuksellisuutta, turvallisuutta ja ymmärtävää suhtautumista jokaiselta työnohjaukseen osallistavalta. (Haapala 2012, 8.)

Proctorin mallissa jaetaan työnohjaus kolmeen eri kategoriaan: tukea antavaan, opetukselliseen ja hallinnolliseen elementtiin. Tukea antavassa työnohjauksessa on tarkoituksena tukea työntekijän työssä jaksamista. Tavoitteena tässä on työn kuormittavuuden vähentäminen, henkisen kasvun ja työn hallinnan lisääminen. Opetuksellisessa työnohjauksessa pyritään vaikuttamaan oman ammatti-identiteetin lisäämiseen sekä ammattitaidon kehittämiseen. Puolestaan hallinnollisessa työnohjauksessa tavoitteena on organisaation kiinteyttäminen ja mahdollisiin muutoksiin valmentautuminen. Tukea antavalla työnohjauksella

nähdään olevan suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Tukea antavaa työnohjausta käydään useimmiten ryhmätyönohjauksena. (Haapala 2012, 9)

2.4 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Useissa eri tutkimuksissa ilmenee, että johtaminen ja esimiestyö ovat merkittävimpiä syitä siihen, miten ihmiset kokevat työhyvinvoinnin. Ihmisillä on tarve tulla kuulluiksi ja tuntea voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstö odottaa esimiehiltä johdonmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Työpaikoilla tulisi olla yhdessä sovitut yhteiset pelisäännöt ja arvot. Nämä ohjaavat kaikkea toimintaa, jos ne on laadittu, ja otettu käytäntöön oikein. Tämän päivän johtajuutta on nimenomaan yhteisten arvojen mukainen toiminta. Esimiesten tehtävä on asettaa selkeät ja yhteiset tavoitteet henkilöstölle ja huolehtia, että jokaiselle työntekijälle on selvää mitä häneltä odotetaan ja mikä on tärkeää tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ojala 2003, 45,46.)

Sosiaali- ja terveysalalla työ saattaa olla hyvinkin kiireistä ja vastuu painaa työntekijää jokapäiväisessä työskentelyssä. Vastuu näyttelee myös suurta roolia päivittäisissä tehtävissä. Työn huolellinen suunnittelu ja johdonmukaisuus edesauttavat työn ja ajankäytön suunnittelua. Hyvä johtaja johtaa työntekijöitään selkeästi ja tavoitteellisesti. Hän luo työntekijöille ilmapiirin mikä viestii sitä, että johtaja luottaa työntekijöihinsä. Hänellä on selkeät arvot ja hän toimii käytännössä niiden mukaisesti. Hyvällä johtajalla on myös hyvät johtamistaidot ja valmiudet niiden kehittämiseen. Johtajan tulisi myös antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja johtaa omaa työtään. (Ojala 2003, 45,46.)

2.5 Ammattitaidon kehittäminen

Organisaatio määrittää mitä osaamista ja erityistaitoja se työntekijöiltään vaatii. Se on asettanut tietyt kriteerit, joita noudattaa rekrytointi-tilanteissa. Sairaanhoidajan työ on jatkuvaa oppimista ja kehittämistä. Osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelemisen taidot, kyky

organisoida, kyky toimia ryhmässä, taito ja halu oppia, kyky joustaa, mukautua muutoksiin, kyky arvioida omaa osaamista sekä kehittää itseään koko ajan. Tärkeää on myös osata tuoda teoriatieto käytäntöön ja toimia opitun teorian pohjalta sekä etsiä tietoa siihen mitä ei tiedetä. (Kivilahti 2011, 9.)

Hoitotyössä työnkuvaa laajentaa teknologian ja hoito- ja lääketieteen jatkuva kehittyminen. Kehittyminen tuo omia haasteita hoitotyöhön. Näiden lisäksi myös lisääntynyt monikulttuurisuus tuo omat haasteensa käytännön työhön. Hoitotyössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat potilaisiin, työyhteisöön, organisaatioon ja henkilöstöön. (Kivilahti 2011, 9,10.)

Muutosten myötä hoitotyössä vaaditaan vahvaa eettistä osaamista ja omien arvojen ja asenteiden kirkastamista. Vaikka ammattitaitoa arvostettaisiinkin sellaisenaan, tulee muutosten vuoksi kehittää muutos- ja auttamismenetelmien hallintaa ja suunnittelu- ja arviointitaitoja. Näiden lisäksi koko ajan kehittyy hoito- ja lääketiede, josta johtuu että eri sairauksille löydetään mahdollisesti uusia auttamismenetelmiä. Näistä johtuen sairaanhoitajien tulee olla koko ajan tilanteen tasalla. (Kivilahti 2011, 10.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2003 asettanut suositukset koskien täydennyskoulutusta, suositukset koskevat terveydenhuollon ammattihenkilöitä sekä muita terveydenhuollon toimintayksiköissä toimivia. Suositusten tavoitteena on ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen ja syventäminen huomioiden työntekijän koulutustarpeet ja organisaation perustehtävän kehittämisen tarpeet. Koulutuksen tulisi olla aina suunnitelmallista, tarvelähtöistä ja lyhyt- tai pitkäkestoista koulutusta. Koulutusten tarkoituksena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. Vastuu täydennuskoulutusten mahdollistamisesta ja rahoittamisesta on työnantajalla. Työntekijän vastuulle jää oman koulutustarpeen arviointi sekä osallistuminen omaa ammattitaitoa ja organisaatiota kehittäviin koulutuksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004.)

Kehityskeskustelut ovat eräänlainen työväline esimiehillä ja työntekijöillä ammatillisen kehittymisen kannalta. Kehityskeskustelut järjestetään säännöllisesti, yleensä kerran vuodessa. Keskusteluissa keskustellaan yhteisistä tavoitteista sekä kunkin henkilön omista tavoitteista ja näkemyksistä työyhteisössä.

Kehityskeskustelut antavat työntekijälle mahdollisuuden tulla kuulluksi, ilmaista omia tavoitteitaan, toiveita, odotuksia ja ideoita liittyen perustyöhön ja työyhteisöön. Kehityskeskusteluissa työntekijällä on mahdollisuus saada palautetta omasta työstään, tietoa mahdollisista organisaation muutoksista sekä omista mahdollisuuksistaan organisaatiossa. (Koski 2008, 10.)

Tutkimuksen mukaan kehityskeskusteluilla on suora yhteys työuupumuksen hallintaan ja hyvinvointia edistäviin tekijöihin. Tutkimuksessa tutkittiin hoitajien käymiä kehityskeskusteluita, näiden perusteella hoitajat olivat paremmin perillä työyhteisön tavoitteista ja niihin sitoutumisessa. Erilaisiin tavoitteisiin sitouduttiin paremmin, palautteen saaminen koettiin riittäväksi ja esimiestyöhön oltiin tyytyväisempiä kuin ne hoitajat, jotka eivät kehityskeskusteluissa käyneet. (Koski 2008, 11.)

2.6 Terveys

Työterveyslaki velvoittaa työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon edistämään yhteistuumin erilaisten tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyttä, turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työnantajan tulisi yhteistyössä työntekijän kanssa toimia asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun. Työnantajalla tulee olla työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, josta tulee ilmi työterveyshuoltoon liittyvät tavoitteet, työpaikan tarpeet sekä erilaiset toimenpiteet niiden tavoitteiden saavuttamiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3§.)

Työnantajan on järjestettävä ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työnantaja voi järjestää palvelut itse tai ostaa palvelut terveystieteiden keskuksista, yksityiseltä lääkäriasemalta tai muulta palveluntarjoalta. Kunnan on puolestaan järjestettävä työterveyshuollon palvelut alueellaan oleville palveluja haluaville työnantajille. Yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on mahdollisuus järjestää palvelut itselleen. Sairaanhoidon järjestäminen on kuitenkin työnantajalle vapaaehtoista. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista työnantaja voi hakea

korvauksia kansaneläkelaitoksesta. Kela korvaa myös yleislääkäritasaisen sairaanhoidon sekä muun terveydenhuollon kustannuksista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, c)

Hyvä terveys on hyvän työkyvyn tärkeimpiä lähtökohtia. Huono terveys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työkyky olisi jokaisessa tapauksessa huono. Kansansairaudet ovat suurin haitta terveydelle, ja työkyvyille. Eniten työkykyä alentavat mielenterveyden häiriöt ja sepelvaltimotauti. Masennus, selkä- ja niskavaivat ovat yleisiä työikäisillä. Ne heikentävät koko väestön työkykyä eniten. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006, 114.)

Tutkimusten mukaan liikunnan puutteen on todettu olevan merkittävin ja yleistymässä oleva elämän lyhentäjä. Puolestaan taas liikunnan harrastaminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Alle vuoden kestävät liikuntajaksot osoittavat, että liikunnan lisääminen kasvattaa työikäisillä hengityskapasiteettia 6-13%, lisää työnhallinnan tunnetta sekä vähentää sydänsairauksien riskiä ja auttaa kestäämään stressiä paremmin. (Kontinen & Tapanainen 2007, 27.) Työnantajista suuri osa tukee työntekijöiden fyysisen kunnon ylläpitämistä tarjoamalla erilaisia liikuntatiloja, maksamalla liikuntalippuja ja osallistumalla liikuntatoiminnan järjestämiseen eri tavoin. 72 % työntekijöistä kokee saavansa työnantajalta tukea liikunnan harrastamiseen. Naisten liikunnan harrastamista tuetaan enemmän kuin miesten, ikäryhmittäin ei kuitenkaan ole eroja. (Kontinen & Tapanainen 2007, 27.)

Sosiaali- ja terveysalalla on usein vuorotyötä. Vuorotyössä esiintyy väsymystä johtuen unen häiriintymisestä eli työn tekemisestä vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan kuten yöllä ja aikaisin aamulla. Työssä ollessa vireyteen vaikuttavat työtehtävien yksitoikkoisuus, edeltäneen unijakson laatu ja yksilölliset tekijät. (Työterveyslaitos 2011, b.)

Stressiä, hermostuneisuutta ja kroonista väsymystä on todettu olevan epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä enemmän kuin päivätyöntekijöillä. Työperäiset uniongelmat ovat vuorotyössä muita yleisimpiä. Vuorotyötä tekevistä n. 10 %

kärsii unihäiriöistä, jotka ilmenevät pitkäaikaisina epäsäännöllisiin työaikoihin liittyvinä univaikeuksina ja väsymyksenä. (Työterveyslaitos 2011, b.)

Työntekijä voi vaikuttaa omaan vireystilaansa riittävällä pitkään ja hyvin nukutulla unella. Riittävän pitkä lepo viikoittain ja vapaapäivät ovat tarkoitettuja lepoon ja työstä irtaantumiseen, kuten myös vuosilomat ja juhlapyhät. Vaikutusta on myös sillä, miten vapaa-ajan viettää. Työnantaja voi vaikuttaa työntekijän vireystilaan järkevällä työvuorosuunnittelulla. Liian monta samaa vuoroa peräkkäin ja liian lyhyet vapaapäiväjaksot vaikuttavat työstä palautumiseen ja lepoon. Pitkiä yli 8 tunnin työvuoroja tehtäessä on huomioitava riittävästä tauotuksesta. Ylitöitä ei myöskään tulisi teettää tarpeettomasti. Työnantajan tulisi myös huomioida, ettei ylitöitä teetetä liikaa. Työntekijöiden poissaolot tulee hoitaa riittävällä varamiehistöllä, etteivät muut työntekijät kuormitu liikaa yliöistä. (Työterveyslaitos 2011, a)

Kasvavana ilmiönä on käyttöönotettu työyhteisöihin työaika-autonomia. Tämä tarkoittaa yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työyhteisön työntekijöiden kanssa, noudattaen yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. Työaika-autonomia edellyttää, että työntekijällä on tietoa ja ymmärrystä siitä, miten työajat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin sekä ergonomisen työvuorosuunnittelu periaatteiden tuntemusta. Työaika-autonomia mahdollistaa joustavan työajan käytön ja tasapuolisen ja oikeudenmukaisen työvuorosuunnittelun. Työyhteisöltä vaaditaan neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja, jotta päästään yhteisymmärrykseen yhteisten pelisääntöjen laatimisessa. Tutkimusten mukaan eräällä osastolla aloitettiin työaika-autonomia. Jonkin ajan kuluttua yhteisöltä kysyttiin uuden käytännön vaikutuksia. Työntekijät kertoivat yhteisöllisyyden lisääntyneen ja työyhteisön ilmapiirin ja toimivuuden parantuneen. Myös hyvät kokemukset olivat siitä, että työn ja oman yksityiselämän yhteensovittaminen on ollut aiempaa helpompaa. (Työterveyslaitos 2010.)

2.7 Työuupumus

Työstä kehittyntä kroonista stressioireyhtymää sanotaan työuupumukseksi. Työuupumuksessa erotetaan kolme eri ulottuvuutta. Ne ovat uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynistyneisyys.

Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan jokaisessa tilanteessa esiintyvää väsymystilaa, mikä ei normaalilla levolla lähde pois. Kyynistymisellä tarkoitetaan negatiivista, epäluuloista ja välinpitämättömyyden suhtautumista kaikkeen, mikä liittyy työhön. Tämä näkyy erityisesti asiakastyössä etäisenä ja kylmänä asenteena asiakkaisiin. Heikentynyt ammatillinen itsetunto näkyy työntekijässä pelkona, ettei pysty suoriutumaan tehtävistään eikä hallitsemaan omia töitään. (Alho, Ruuska & Toskala 2003, 416.)

Työuupumukseen liittyy tavallisesti psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista oireilua. Näitä ovat mm. ahdistuneisuus, ärsyyntyneisyys, unihäiriöt, fyysiset kivut, elimistön toimintahäiriöt ja sosiaalinen vetäytyminen. Työuupumus kehittyy tavallisimmin kun ihmisen omat voimavarat eivät riitä työtilanteeseen. Työuupumuksen syntyyn lisäksi vaikuttavat ihmisen suhde työhön, yksilölliset taipumukset kokea stressiä sekä elämäntilanne. (Alho, Ruuska & Toskala 2003, 416.)

Työuupumuksen taustalta löytyy usein motivoituneen työntekijän ja hyvinvoinnin kannalta epäedullisten työolosuhteiden ristiriita. Tilanteeseen ei ole löytynyt ratkaisua työntekijän tai työyhteisön riittämättömien selviytymiskeinojen takia. Työuupumukselle altistaa siis työ itsessään enemmän kuin työntekijä itse. Työn puolelta altistavia tekijöitä ovat työn liialliset vaatimukset yhdistettynä vähäisiin voimavaroihin, liian suuri työmäärä, rooliristiriidat ja epäselvyydet, vähäiset mahdollisuudet työhön vaikuttamiseen, vähäinen sosiaalinen tuki ja koettu epäoikeudenmukaisuus työssä. Nämä ovat usein yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen. (Terveyskirjasto 2011)

Työntekijän ominaisuuksia, jotka voivat altistaa työuupumukselle ovat mm. itselle asetetut liian suuret vaatimukset työn suhteen, voimakas velvollisuudentunto ja huonot selviytymiskeinot stressitilanteissa. Työntekijän ominaisuudet ja elämäntilanne eivät yksinään luo mahdollisuutta työuupumukselle. Nämä

yhdistettynä työoloihin luovat mahdollisuuden työuupumukselle. (Terveyskirjasto 2011)

Työuupumus eroaa stressistä, mutta molempien lähtökohtana on työn ja yksilön välinen epäsuhta. Stressissä on kyse yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta, jossa yksilö ei kykene selviytymään hänelle asetetuista vaatimuksista tai jossa yksilö kokee hyvinvointinsa uhatuksi. Työuupumukselle puolestaan ei ole yleensä nimitettävissä yhtä ainoaa syytä. Työuupumus kehittyy tavallisimmin asteittain. Työuupumus on seurausta yleensä siitä, että työntekijä on uhrannut työlle liikaa, ajallisesti liikaa ja on saannut puolestaan takaisinpäin liian vähän. Työuupumuksen ero stressiin on sen moniulotteisuus. Työuupumuksessa väsymys liitetään stressioireisiin. Työuupumuksen erottaa puolestaan masennuksesta se, että masennus yleensä liittyy laaja-alaisesti ihmisen kaikkiin elämäntilanteiden pahoinvointiin. Työuupumus liittyy selkeästi työn ja työolojen epäkohtiin. (Onnismaa 2010, 15.)

3 SOSIAALISET ASUMISPALVELUT

3.1 Asumispalvelu

Sosiaalilaki velvoittaa kuntia järjestämään tavalla tai toisella erityistä tukea tarvitsevalle henkilölle tuki- ja palveluasumista. Tuki- ja palveluasumista tarjotaan niille ihmisille, jotka tarvitsevat apua ja tukea asumiseen ja jotka eivät pärjää omassa kodissa sinne annettavasta tuesta riippumatta. Näitä palveluita tarjotaan ikäihmisille, kehitysvammaisille, vammaisille ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Palveluita tarjoavat kunnat itse, yksityiset yrittäjät ja järjestöt. Asumisesta peritään erillisen vuokrasopimuksen mukaisesti vuokraa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, a).

Peruspalvelukeskus Aavassa mielenterveyspalvelut ovat mielenterveyskuntoutujille ja muille mielenterveysasiakkaille kohdentuvia sosiaalihuoltolain mukaisia asumispalveluja. Asiakkaat pääsevät kunnan mielenterveyspalveluiden piiriin hakeutumalla vastaavan työntekijän tai päihde- ja mielenterveys koordinaattorin kautta. Yleensä asiakkaat tulevat asumispalveluiden piiriin kotiutuessaan Päijät-Hämeen keskussairaalasta psykiatrian osastolta. Nastolassa toimii Matintalo ja Orimattilassa Sarastus. Nastolassa toimii lisäksi mielenterveys- ja päihdekuntoutujille päivätoiminta Kukkanen. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä 2010.)

3.2 Asumispalvelut Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymässä

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymällä (Phsotey) on tarjota sekä tuettua asumista että tehostettua asumista. Tehostettu asuminen on ympärivuorokautista hoitoa, ja tuettu on puolestaan asumispalvelua, josta usein puuttuu yövalvonta. Tuettua ja tehostettua palveluasumista harkitaan, kun henkilö tarvitsee runsaasti apua selviytyäkseen jokapäiväisistä toiminnoista, mutta ei kuitenkaan ole laitoshoidon asiakas. Matintalo ja Sarastus tarjoavat tuettua asumista. Henkilöllä sisältyy palveluasumiseen aina asunto sekä asumiseen liittyvät tarvittavat palvelut.

Näitä ovat esimerkiksi siivous, pyykinhuolto, hoitotoimenpiteet ja virkistystoiminta. Yhdessä asiakkaan ja tarvittaessa hänen omaisten tai holhoojan kanssa laaditaan palvelu- ja hoitosuunnitelma. Alueella toimiva SAS-työryhmä (suunnittelee, arvioi, sijoita) tekee asiakasvalinnat, ja nämä valinnat perustuvat asiakkaiden palvelun tarpeeseen. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä 2008.)

Matintalon ja Sarastuksen asukkaissa on mielenterveysasiakkaita. Henkilökuntaa on Matintalossa 4 ja Sarastuksessa 3, ja he tekevät aamu- ja iltavuoroa. Näin ollen molemmat yksiköt tarjoavat tuettua asumista. Perustehtäviä ovat kuntouttaa ja ylläpitää asukkaiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja terveyttä sekä vastuuttaa asiakasta mahdollisuuksien mukaan omaa elämäänsä. Lisäksi tavoitteena on ennaltaehkäistä psyykkisen ja fyysisen voimien ja toimintakyvyn laskua. Tavoitteena on myös mahdollisuuksien mukaan kuntouttaa asukkaita siten, että he pärjäävät omassa asunnossaan. (Mäkipää 2012, Lehtinen 2012.)

Sarastuksen ja Matintalon asiakkaat ovat 20-60 ikävuoden välillä, ja asukkaina on sekä naisia että miehiä kuntäyhtymän alueelta. Päätöksen sijoittamisesta yksiköihin tekee mielenterveys- ja päihdekoordinaattori yhdessä vastaavan hoitajan kanssa. Tavoitteena on luoda asiakkaille kodinomaisen asuminen, ja ohjata asukkaita integroitumaan yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin sekä harrastus- ja virkistystoimintaan. (Miikkulainen 2012.)

Henkilökunta antaa ohjausta ja tukea jokaisen asukkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Henkilökunta tukee arjessa pärjäämisessä sekä avustaa yksilöllisesti tarpeiden mukaisesti. Työhön sisältyy paljon yksin työskentelyä, koska työvuorojen päällekkäisyysaika arkisin on vain muutama tunti. Aamuvuorot ovat 7.30-16.00 ja iltavuoro 12.-20.00, viikonloppuisin ja arkipyhinä yksi työntekijä tekee pitkän vuoron, tämä käsittää klo 8.30-20.00. Molemmissa yksiköissä on esimiehet, jotka tekevät myös vuorotyötä. Matintalossa esimies lasketaan vahvuuteen kuitenkin siten, että jos aamuvuorossa on jo yksi työntekijä, on esimiehellä tässä tapauksessa toimistopäivä. (Miikkulainen 2012, Lehtinen 2012)

Sarastuksen henkilökunta tarjoaa lisäksi palveluja kotona asuville mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Palvelujen sisältö vaihtelee joko useamman kerran

vuorokaudessa annettavasta palvelusta kerran 2-3kk:n välein tapahtuviin tapaamisiin. Sarastuksen palvelujen piiriin kuuluvia on tällä hetkellä 6 asiakasta. Sarastus on pitänyt elokuusta 2011 alkaen Orimattilan kuntoutustiimin kanssa aina torstaisin ryhmätoimintaa, jossa on ollut kerrallaan max. 9 asiakasta. (Miikkulainen 2012.)

3.3 Päivätoiminta

Vammaispalvelulain mukaan kuntien on järjestettävä vaikeasti vammaisille henkilöille päivä- tai työtoimintaa. Mielenterveys- ja päihdeasiakkaille ei laki velvoita päivätoiminnan järjestämistä. Kunnilla on kuitenkin tarjota erilaista päivä- ja työtoimintaa. Stakesin teettämän tutkimuksen mukaan kunnista 74% käyttää tiivistä päivätoimintaa, jossa tarjolla on työtä tai työhön liittyvää toimintaa, tai järjestetään jotain muuta päivätoimintaa. Tiiviistä palvelusta puhutaan silloin, kun henkilöllä on mahdollisuus osallistua päivätoimintaan vähintään neljästi viikossa puolen päivän ajan. (Harjajärvi, Pirkola & Wahlbeck, 2006, 39.)

Kukkasen päivätoiminnassa käy mielenterveys- ja päihdekuntoutujia. Osa kävijöistä on Matintalon asukkaita. Suurin osa kuitenkin tulee päivätoimintaan omasta kodistaan. Kävijämäärä on n. 20 henkilöä per päivä. Kukkasessa työskentelee 3 työntekijää. Työntekijöille on työtehtävät jaettu siten, että yksi työntekijä toteuttaa viikon ajan samaa työtehtävää. Yhdellä työntekijällä on päivätoiminnan keittiövuoro, jossa päivätoiminnan asiakkaiden kanssa tehdään keittiötöitä ja ruoan valmistusta. Yksi työntekijä pitää päivätoiminnassa viikon ajan ryhmiä, näitä ovat esim. musiikki-, kädentaidot-, liikuntaryhmät. Yksi työntekijä tekee kotikäyntejä. Kotikäyntiasiakkaita on n. 20, joista myös osa käy päivätoiminnassa. Työntekijöiden työnkuvaan kuuluu kotikäynneillä mm. kodinhoidollisia tehtäviä, lääkkeiden vientiä ja jakamista, keskustelua ja arjessa tukemista. Kukkasen työtoiminnassa työntekijöiden työajat ovat maantaista perjantaihin klo 8.-16.00. Kukkasen työntekijät tarvittaessa sijaistavat Matintalon henkilökuntaa, esim. lomilla ja toisinpäin. (Mäkipää 2012, Lehtinen 2012)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän peruspalvelukeskus Aavan sosiaalihuollon erityispalveluiden mielenterveys- ja päihdepuolen kolmen yksikön Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen työntekijöiden työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin kartoittaminen tapahtui kyselyn avulla. Kyselystä tehtiin yhteenveto. Saatujen tulosten perusteella laadittiin kyseisten yksiköiden työntekijöille työhyvinvointipäivä, joka oli opinnäytetyön tavoitteena.

Tarkoituksena oli tilaisuuden aikana käydä avointa keskustelua kyselystä, sen tuloksista ja mahdollisista kehittämis ehdotuksista.

Lisäksi tavoitteena oli pohtia keinoja mahdollisten ristiriitojen vähentämiseksi sekä saada annettua työntekijöille työvälineitä, joilla he voivat henkilökohtaisella tasolla parantaa omaa hyvinvointiaan ja sitä kautta parantaa työhyvinvointiaan. Ajatuksena oli myös pohtia yhteisesti keinoja, joiden avulla voidaan tarttua työyhteisön ongelmakohtiin oikealla tavalla, sekä löytää mahdollisia ratkaisuja työyhteisön toimintaan työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseksi.

5 HANKKEEN KUVAUS JA TOTEUTTAMINEN

Aloitin opinnäytetyöprojektin kahden muun opiskelijan kanssa jo loppuvuodesta 2011. Kuitenkin tammikuussa 2012 halusin toteuttaa opinnäytetyöprosessin yksin. Helmikuun alussa päätin aiheen, ilmottauduin prosessiin ja sain ohjaavan opettajan. Otin heti yhteyttä Phsoteyn asumispalveluyksiköihin, ja pidimme tapaamisen, jossa sovimme opinnäytetyön yksityiskohdista. Lisäksi laadittiin opinnäytetyön toimeksiantosopimus (liite 1).

Maaliskuun 2012 käytin aiheeseen perehtymiseen. Tutustuin mm. Felmannian tietokeskukseen. Varasin myös ajan tiedonhankintaklinikalle, josta sain kullannarvoisia tietoja aineiston etsimiseen. Huhtikuussa aloitin kirjoittamisen ja varasin ajan suunnitelmaseminaariin.

Suunnitelmaseminaarini oli toukokuun lopussa. Tämän jälkeen anoin tutkimuslupaa (liite 2). Lähetin mukana oleville yksiköille opinnäytetyön suunnitelmani, ja sain luvan kyselyn toteuttamiseen (liite 3). Kyselyn toteuttamisen jälkeen tein yhteenvedon vastauksista.

Työhyvinvointipäivä-päivä järjestettiin 29.8 Nastolassa, johon osallistuivat kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät sekä esimiehet. Tämän jälkeen työtä on vielä hiottu, ja se on käytetty äidinkielen opettajalla kieliasun tarkistusta varten. Julkaisuseminaari pidettiin 27.9.2012.

5.1 Kysely

Laadin kyselylomakkeen perustuen opinnäytetyön teoriapohjaan. Teoriapohjassa on otettu huomioon opinnäytetyössä mukana olevien yksiköiden toiveita ja asioita, jotka ne kokivat tärkeiksi. Kysymyksiä miettiessäni katsoin esimerkiksi mm. poliisien työhyvinvointikyselystä, sekä Theseus-tietokannassa olevista jo valmiista opinnäytetöistä. Kyselylomakkeet olin tulostanut, ja laittanut jokaisen omaan kirjekuoreensa, mikä toimi samalla vastauskuorena. Toimitin itse

lomakkeet yksikköihin kesäkuussa ja työntekijöillä oli viikko aikaa vastata kyselyyn. Olin sopinut, että haen vastaukset henkilökohtaisesti pois.

Vastausten yhteenvedon tekemisen aloitin elokuussa. Tätä ennen olin lajitellut vastaukset ja tehnyt alustavan yhteenvedon. Yhteenvedossa tein merkintöjä, että mihin vaihtoehtoon oli vastattu useimmiten ja kirjoitin ylös avoimien kysymysten vastauksia. Vastauksia läpi käydessäni olin kiitollinen, että moni oli selkeästi käyttänyt huolella aikaa vastaamiseen ja miettinyt kysymyksiä ja vastauksia. Näin ollen vastauksista saatiin monipuolisia ja mahdollisimman monia eri näkökantoja.

6 TULOSTEN YHTEENVETO

Kyselyyn vastasi 10 henkilöä. Yhteenvetoon ei ole eritelty eri yksiköiden vastauksia, koska tästä voisi vastaajan henkilöllisyys tulla esille.

6.1 Työilmapiiri

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on hyvä yhteishenki, keskinäinen luottamus on hyvää sekä työntekijä kokee työtehtävät mielekkäiksi. Suurin osa vastaajista myös työskentelee mielellään yksikössä. Pyydettyäessä kuvailemaan oman työyksikön ilmapiiriä, positiivisina asioina tuli ilmi: joustava, kannustava, avoin, luotettava, ystävällinen, huumorintajuinen, ammattitaitoinen ja positiivinen ilmapiiri. Asioista puhuminen suoraan koettiin myös tärkeäksi asiaksi. Toisaalta taas joistain vastauksista tuli ilmi negatiivisina asioina mm. selän takana puhuminen ja, että ongelmista voitaisiin puhua vielä avoimemmin. Ilmi tuli myös, että jo pelkästään yksi henkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa koko yhteisöön.

6.2 Esimiestyö

Esimiestyöstä kysyttäessä tarkoituksena oli kartoittaa, miten työntekijät kokevat lähiesimiehen vaikutuksen työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimies huolehtii alaistensa jaksamisesta, ja häneltä saa tarvittaessa apua ja tukea. Suurin osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että he saavat vaikuttaa omaan työhönsä. Pyydettyäessä kuvailemaan esimiestyötä ja johtamista positiivisina asioina ilmeni mm. ammattitaitoinen ja aidosti välittävä esimies, kiinnostunut alaistensa jaksamisesta, keskittyy ja tuo olennaiset asiat esille, helposti lähestyttävä, kuuntelee, tukee, on rehellinen, tasapuolinen, välittävä ja hyvin asiat organisoiva.

Negatiivisina asioina nousi esiin, että koettiin esimiehen työnkuvan olevan epäselvä ja hänellä olevan liikaa työtehtäviä. Ylimmän johdon näkyvyyttä

yksiköissä kaivattiin lisää sekä heidän tukensa työntekijöille koettiin riittämättömyydeksi. Ikuinen säästäminen myös koettiin negatiiviseksi asiaksi.

Kun kysyttiin työntekijän mielipidettä siihen, miten työnantaja voisi vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin, oltiin sitä mieltä, että esimiehellä on tärkeä rooli hyvinvoinnin edesauttamisessa. Työvuorojen tasapuolisuudella sekä erilaisten toivomusten huomioon ottamisella vastaajien mielestä parannettiin työhyvinvointia. Parantavina asioina koettiin myös toiminnan selkeyttäminen, panostamalla riittävään perehdytykseen sekä hyvän ilmapiirin vaaliminen. Ilmi tuli myös, että jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Kysyttäessä kehityskeskusteluista, vastaajista lähes kaikki olivat käyneet viimeksi kuluneen vuoden aikana kehityskeskusteluissa. Lähes kaikki vastaajista olivat myös sitä mieltä, että kehityskeskusteluita on tarpeeksi järjestetty.

Kehityskeskusteluissa tärkeäksi asioiksi koettiin mm. positiivisen ja rakentavan palautteen saaminen. Esimiehen kanssa saatu ns. oma-aika koettiin tärkeäksi. Kehityskeskusteluissa tehtyä oman työn suunnittelua ja kehittämistä pidettiin oleellisena kehityskeskusteluiden runkona. Erinäisistä asioista heti puhumista pidettiin tärkeämpänä kuin niiden jättäminen kehityskeskusteluihin. Toivottiin myös avoimempaa keskustelua, eikä vain lomakkeen pohjalta käytyä keskustelua.

Työnohjauksessa puolestaan olivat käyneet lähes kaikki vastaajista kuluneen vuoden aikana. Työnohjauksen riittävyys oltiin myös hyvin tyytyväisiä. Monessa vastauksessa ilmeni, että yksilötyönohjausta saisi olla myös tarvittaessa tarjolla. Työnohjaus koettiin tärkeäksi, koska haasteelliset tilanteet tulee läpikäytyä siellä, eikä tule vietyä töitä kotiin niin herkästi. Työnohjauksen nähtiin olevan myös tärkeä osa oman itsensä sekä oman työn kehittämistä. Ristiriitojen purkaminen sekä asioista puhuminen työnohjauksesta olivat esiin nostettavia asioita. Työnohjauksessa tulee myös puhuttua asioista avoimemmin.

6.3 Työyhteisöjen ristiriidat

Täysin eri mieltä oli suurin osa vastaajista siinä, että yksiköissä tapahtuisi ristiriitoja työntekijöiden eriarvoisen kohtelun vuoksi. Jokunen vastaajista oli sitä mieltä, että ristiriitoja esiintyisi tiettyjen henkilöiden persoonasta ja käytöksestä.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei esiinny työpaikkakiusaamista eikä syrjintää. Ristiriitoja koettiin esiintyvän työvuorojen tasapuolisuudesta, negatiivisesta ilmapiiristä, puuttuvista yhteisistä pelisäännöistä, näkemyseroista ja väärinymmärryksistä.

6.4 Koulutus ja työtyytyväisyys

Lähes puolet vastaajista ei ollut tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutuksiin, toinen puoli puolestaan oli hyvinkin tyytyväinen koulutusmahdollisuuksiin. Työnantajan toivottiin tarjoavan enemmän koulutuksia mielenterveys- ja päihdetyöstä ja sen eri osa-alueista, kuten skitsofreniasta ja psyykelääkkeistä. Koulutusta toivottiin myös lisää mielenterveysasiakkaan motivoinnista terveellisiin elämäntapoihin sekä itsepuolustuksesta. Oman osaamisen tyytyväisyyttä pyydettiin arvioimaan asteikolla 4-10, tästä keskiarvoksi saatiin kahdeksan (8).

Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä vastaajien mielestä olivat mm. yksintyöskentelyn vähentäminen, toiminnan selkeyttäminen, korkeampi palkka, lisätiedon ja -taidon hankkiminen ja kannustava ja hyväksyvä ilmapiiri. Työvuorojen selkeys ja tasapuolisuus lisäävät työtyytyväisyyttä sekä avoimuus ja huumori. Työtyytyväisyys arvoitiin asteikolla 4-10, ja keskiarvoksi saatiin kahdeksan (8).

6.5 Työn rasittavuus

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että omassa yksikössä ei ole työntekijää rasittavaa fyysisen väkivallan uhkaa. Luottamuksen ja avoimuuden puute puolestaan koettiin raskaaksi työyhteisössä. Heikko tiedonkulku ja riittämättömät tiedot ja taidot koettiin rasittaviksi. Pyydettyäessä kuvailemaan oman terveyden ylläpitämistä, lähes kaikki vastaajista kertoivat harrastavansa fyysisen kunnon ylläpitämistä sekä huolehtivansa terveellisestä ruokavaliosta. Sosiaalisen

suhteiden ylläpitäminen, hemmottelu ja lepo on katsottu tärkeiksi terveyden ylläpitämiskeinoiksi.

6.6 Työssä jaksaminen

Vastaajista lähes kaikki tunsivat itsensä joskus väsyneiksi, mutta työstä johtuvia univaikeuksia ei puolestaan juuri kukaan tunnistanut. Vapaa-aikana voimia perheelle ja ystävyssuhteille vastaajat tunsivat löytyvän lähes aina. Vastaajat olivat sitä mieltä, että työnantaja pystyisi edesauttamaan työssä jaksamista työajalla tapahtuvalla liikkumisella, liikuntaseteleillä, työnohauksella ja hieronnalla.

Työntekijät itse edesauttavat työssä jaksamista terveydestä huolehtimalla, liikunnalla ja levolla. Oman työnkuvan selkeyttäminen sekä positiivinen ajattelu auttavat myös työssä jaksamista. Oma vietetty vapaa-aika ja työasioiden töihin jättäminen olivat työssä jaksamista edesauttavia asioita.

7 TYÖHYVINVOITIPÄIVÄN SUUNNITTELU

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, jossa tavoitellaan käytännön työn kehittämistä, järjeistämistä, järjestämistä sekä ohjeistamista. Näin ollen toiminnalliseen opinnäytetyöhön löytyy aina toimeksiantaja. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2012.) Omassa opinnäytetyössäni toteutustapana oli tilaisuuden järjestäminen, työhyvinvointi-päivä. Tyhy-päivän idea lähti itseltäni, ja kun esittelin sen Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen asumispalveluiden yhteyshenkilölle, sitä pidettiin erittäin hyvänä, tärkeänä ja ajankohtaisena.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä toimintasuunnitelma tehdään, jotta opinnäytetyön idea ja tavoitteet ovat tiedostettuja, harkittuja sekä perusteltuja. Suunnitelmaa tehdessä mietitään mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. (Vilkkä&Airaksinen 2003, 26.) Omassa työssäni tyhy-päivän suunnittelemisen ja sen runko pohjautui kokonaan kyselyn vastauksista ilmi tulleisiin asioihin. Tyhy-päivä oli opinnäytetyön kohderyhmälle ajankohtainen, koska yhtenä kehittämistavoitteena vuodelle 2012 on työhyvinvointiin pureutuminen. Asumispalveluiden esimiehillä oli tarkoitus järjestää työntekijöille jossain vaiheessa syksyä tyhy-päivä. Näin ollen tyhy-päivän järjestäminen oli ajankohtaista. Itse pidin tärkeänä järjestää tilaisuus, jossa voidaan käydä kyselyn vastauksia läpi sekä keskustella esiin tulleista asioista. Usein järjestetään kyselyitä, mutta niiden vastausten läpikäyminen jää vähemmälle.

Tyhy-päivän suunnittelussa työnantaja oli antanut minulle melko vapaat kädet. He varasivat tilan, kutsuivat henkilökunnan ja hoitivat muun tiedottamisen. Työnantaja lupasi myös toimittaa paikalle videotykin, jotta saan power point-esitykseni esitettyä. Aikaa oli varattu neljä tuntia. Paikaksi oli varattu Nastolan Luomaniemen Wanha tila.

Laadin suunnitelman tyhy-päivän toteuttamisesta ja huomioin suunnitelmassa päivän järjestämiseen liittyvät seikat. Tarkoituksena oli aloittaa itseni esittelystä, kertoa omasta työkokemuksestani ja se mitä ollaan tekemässä ja miksi. Kyselylomakkeen tulosten pohjalta oli tarkoitus luoda Powerpoint-esitys ja liittää siihen henkilöstöltä esiinnousseet kehittämisideat. Suunnittelin myös, että esityksen aikana kerron myös teorian tietoa opinnäytetyöstäni ja työni

teoriaosuudessa käyttämistäni tutkimuksista ja niiden tuloksista. Ajatuksena oli, että tilaisuuden aikana kumpuaisi paljon keskustelua ja kysyttävää sekä heräisi erilaisia ajatuksia kyselyn tuloksista sekä yhteenvedosta. Tyhy-päivän lopuksi oli tarkoitus pyytää arviointia tilaisuuteen osallistujilta.

Työnantajataho halusi tarjota purtavaa tilaisuuden aikana. Olin suunnitellut, että aloittaisimme tilaisuuden klo 12, ja ensimmäisessä osiossa esittelisin kyselyn tuloksia. Tämän jälkeen joisimme kahvit ja nauttisimme pientä välipalaa, ja kävisimme mahdollisesti hieman ulkoilemassa esim. kävelyllä. Tämän jälkeen jatkaisimme kehittämisideoiden kanssa.

7.1 Tyhy-päivän toteutus

Toiminnallisessa opinnäytetyössä selvityksen tekeminen on yksi osa opinnäytetyön toteuttamistapaa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on lopullisena tuotoksena aina jokin konkreettinen tuote. Raportoinnissa käsitellään tuotoksen saavuttamiseksi käytettyjä keinoja. (Vilkki&Airaksinen 2003, 51.)

Saavuin tyhy-päivän pitopaikkaan Luomaniemen Wanhalle tilalle jo hyvissä ajoin, jotta ehdin tekemään käytännön järjestelyt. Alussa ongelmia tuottivat tekniset ongelmat, kuten videotykin asennus. Tästä onneksi selvittiin pienellä ulkopuolisella avulla. Työntekijät laittoivat keittiöpuolen asioita kuntoon, kuten kahvit tippumaan ja kattoivat pöydän. Aloitimme hieman kahdentoista jälkeen. Työnantaja kertoi, että ei ole tarvetta kuluttaa varattua neljää tuntia, vaan voimme tarvittaessa lopettaa aikaisemmin. Päätin kuitenkin tehdä oman suunnitelmani mukaisesti, ja katsoa kuinka kauan se aikaa vie. Aloitin suunnitelmani mukaisesti esittelemällä itseni, ja kertomalla hieman taustoja sekä miksi olen tekemässä tällaista työtä ja miksi tilaisuus on järjestetty. Esitin myös toiveeni, että jokainen kysyy tai keskeyttää ja kommentoi niin halutessaan.

Aloitin tuloksista tekemälläni PowerPoint-esityksellä ja kävin tuloksia läpi kohta kohdalta. Alusta asti ryhmä oli aktiivinen ja kommentoi ja kyseli vastauksista. Ensimmäisen tunnin jälkeen pidimme kahvitauon, jonka jälkeen jatkoimme tulosten läpikäymistä. Kysymyksiä herätti mm. niiden työtyytyväisyyttä lisäävien tekijöiden lista, mitä vastaajat olivat lisänneet. Paikalla olevat eivät kokeneet, että

työvuoroissa olisi esiintynyt epätasaisuutta. Vastauksista kuitenkin selvästi tuli esille, että moni oli sitä mieltä, että työvuorot eivät olleet tasapuolisia. Kertoessani vastauksista ja yhteenvedosta, kerroin samalla myös teoriapohjaan keräämääni tutkittua tietoa aiheeseen liittyen.

Jatkoin suoraan tulosten jälkeen kehittämisideoiden kertomiseen. Vastauksista tuli ilmi, että yhteisten pelisääntöjen puuttumisesta kumpuaa toisinaan ristiriitoja. Ehdotin heille kerran listassa pidettävää ”hölö-palaveria”, johon koottaisiin etukäteen käsiteltäviä asioita, mm. asukkaiden kanssa olevista toimintatavoista, sekä työyhteisön pelisäännöistä. Tähän tuli ryhmältä kommentti, että heillä on käytössä kaksi tuntia kestävä viikkopalaveri, jossa käydään läpi edellä mainittuja sekä muita ajankohtaisia asioita. En ollut tietoinen viikkopalaverista, joten heillä oli jo olemassa oleva toimiva malli tämän suhteen.

Seuraavaksi ehdotin työvuorojen tasapuolisuuteen ratkaisuna työaika-autonomiia. Tämä herätti paljon keskustelua, mihin olinkin jo varautunut. Ihmetystä aiheutti mm. miten käytäntö voisi toimia pienellä työyhteisöllä. Kommentteja annettiin myös siitä, että tämän hetkinen käytäntö on jo toimiva. Kerroin, että työaika-autonomian ideana on kehittää tiukat yhteiset pelisäännöt, joiden perusteella käytäntöä voi toteuttaa. Tämä loppujen lopuksi herätti mielenkiintoa työntekijöissä, ja he olivat valmiita kokeilemaan uutta käytäntöä. Lupasin lähettää esimiehille lisää tietoa aiheesta, jotta he voivat asiaan paremmin tutustua ja miettiä sen käyttöönottamista heidän yksikköihinsä.

Vastausten perusteella toivottiin myös paljon lisää koulutusta, ja eritoten mielenterveyden häiriöistä ja psykiatriakäytöksestä. Ehdotin, että jokaisessa yksikössä mietittäisiin omat koulutustarpeet. Tämän jälkeen otettaisiin yhteyttä Lahden ammattikorkeakouluun tai Koulutuskeskus Salpaukseen, johon kerrottaisiin koulutustarve. Tästä esimiehet innostuivat ja pitivät sitä hyvänä ideana. Yksiköillä on ennestään jo Päijät-Hämeen Koulutuskonsernin kanssa tiivistä yhteistyötä opiskelijoiden työssäoppimisten tiimoilta.

Viimeisenä kehittämisideana vastauksista kumpusi yksilötyönohjauksen tarve. Tähän asti työntekijöillä on akuuteissa kriisitilanteissa mahdollisuus päästä yksilötyönohjaukseen. Tilanteen mukaan arvioidaan onko tarve työnohjaajalle, vai

psykologille. Ehdotinkin, että työntekijälle luotaisiin mahdollisuus päästä puolen vuoden välein yksilötyönohjaukseen. Tähän ideaan ei tullut kommentteja.

8 ARVIOINTI

Opinnäytetyön arviointi kuuluu yhtenä osana oppimisprosessiin. Toiminnallisen opinnäytetyön arviointi tulee poiketa tutkimuksellisen opinnäytetyön arvioinnista, jo pelkästään sen vuoksi, koska työt ovat luonteeltaan erilaisia.

(Vilkki&Airaksinen 2003, 154.)

Onnistuin valitsemaan itselleni aiheen, joka oli itselleni sekä toimeksiantajalle ajankohtainen. Aiheen valinnassa tärkeänä kriteerinä pidin sen, että aihe on itselle mielenkiintoinen, jotta sitä on mielekästä tehdä. Näin ollen aiheen valinnassakin onnistuin. Ideointi sujui minulta luontevasti, sekä hyvä yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli mutkatonta.

Sain mielestäni kyselylomakkeen laadittua tarpeeksi kattavasti ja hyvin pohjautuen teorialietoon. Hyödynsin hyvin työnantajan toiveita, ja otin ne sekä teoriassa, että kyselylomakkeessa huomioon. Esitetasin kyselyn viidellä ihmisellä ennen kuin teetin kyselyn työntekijöille. Heiltä saaman palautteen perusteella tein pieniä muutoksia. Hyväksi käytännöksi huomasin kyselyiden itse toimittamisen yksiköihin. Näin varmistin sen, että ne menivät varmasti perille, sama päti myös kyselyiden hakemisessa. Vastausaikaa olisi voinut olla enemmän, koska muutama vastaaja lähetti vastaukset minulle kotiin, kun eivät olleet ehtineet vielä vastata. Olisin voinut myös laittaa jokaiseen työyksikköön jonkinlaisen vastauslaatikon, mihin kirjekuoret olisi voinut jättää.

Saatuja vastauksia analysoin sisällön erittelyä kevyesti soveltaen. Sain mielestäni järkevästi tulokset esiin, ja vastauksista kumpusi selvästi, mitkä asiat työntekijät kokivat ongelmallisiksi ja mitkä aiheuttivat ristiriitoja yhteisössä. Tulosten esittämisessä pyrin siihen, että kukaan vastaajista ei tunnistu. Siksi en käyttänyt lainkaan suoria lainauksia vastauksista. Saatujen tulosten perusteella laadin suunnitelman työhyvinvointipäivää varten.

Tekemäni PowerPoint-esitys tyhy-päivään oli mielestäni riittävän kattava ja selkeä. Siinä käytiin järjestelmällisesti läpi kyselyn tulokset ja lopussa kehittämisideat. Itse tyhy-päivänä kaikki sujui melko hyvin. Tilaisuuden tunnelma oli rento, ja osallistujat kuuntelivat minua, ja kommentoivat niin

halutessaan. Tauoilla keskustelin osallistujien kanssa, ja he halusivat kuunnella paljon opinnoistani ja työharjoittelupaikoistani. Olen omaan suoritukseeni todella tyytyväinen ja eritoten siihen, että sain luotua omalla esiintymiselläni rennon ilmapiirin ja kerroin asiat niin että ihmiset jaksoivat kuunnella.

Palautteessa työntekijöiltä kysyin, että vastasivatko kyselyn kysymykset vastaajan ja työyhteisön tarpeita sekä oliko kysely selkeä ja johdonmukainen. Kysely sai palautetta selkeydestään ja siitä, että siihen oli helppo vastata. Kysely vastasi vastaajien mielestä työyhteisön tarpeita kiitettävästi.

Pyysin palautetta tyhy-päivästä, ja siitä saivatko työntekijät tietoa tuloksista ja saivatko he tarpeellisia työkaluja tulevaisuuden varalle. Monessa palautteessa tuli esille, että esitys oli hyvä. Ilmapiiri rento, ei liian virallinen ja keskusteleva. Yhteenvetoa sanottiin selkeäksi ja kattavaksi. Esiintymistäni sanottiin selkeäksi ja koettiin, että olen asioista hyvin perillä. Teorian tuomista esitykseen pidettiin myös hyvänä asiana. Työntekijät olivat myös sitä mieltä, että he saivat työkaluja tulevaisuuden varalle. Työaika-autonomia oli asia josta palautteesta käydeiden vastausten mukaan innostuttiin eniten.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessini on ollut monivaiheinen. Aloitin alunperin tekemään työtä ryhmässä, mutta kuitenkin päädyin yksin tekemiseen. Otin tietoisesti riskin, että yksin tekeminen tuottaa enemmän työtä. Koin kuitenkin, että yksin tehdessäni kykenen tekemään työtä enemmän ja pystyn enemmän vaikuttamaan siihen, mitä työhöni haluan ja mitä en. Ajattelin myös, että opin enemmän kun teen työtä yksin. Olen edelleen tähän päätökseen ollut hyvin tyytyväinen.

Teoriapohjaa kerätessäni käytin mielestäni lähteitä, jotka ovat olleet luotettavia ja ajankohtaisia. Teoriapohjan kirjoittaminen ei ole tuottanut minulle ongelmia, mutta ajankäyttö on asia mihin olisin voinut enemmän kiinnittää huomiota. Tein työtä päivän pyrähdyksillä, vaikka järkevämpää varmasti olisi ollut tehdä joka päivä aina hieman kerrallaan työtä eteenpäin. Kaikesta huolimatta sain mielestäni kaiken oleellisen koottua teoriapohjaan, ja ennenkaikkea kaiken sen mistä myös toivon, että toimeksiantaja hyötyy jatkossakin.

Itse olen oppinut paljon koko prosessin aikana. Tottakai olen oppinut itse aiheesta paljon lisää, ja olenkin omassa työelämässäni kiinnittänyt työhyvinvointiin enemmän huomiota. Käytännön harjoitteluissa ollessani olen oppimistavoitteisiinikin laittanut työhyvinvointiin panostamisen. Tästä olen saanut hyvää palautetta harjoittelun ohjaajilta. Eräs kehui minua ja sanoi, että työhyvinvointi on asia mihin tulisi jo opiskeluaikana kiinnittää erityistä huomiota. Työhyvinvointi aiheena on ajankohtainen ja aihe mikä ei ns. ikinä kuole. Tulen varmasti tulevana sairaanhoitajana kiinnittämään omaan työhyvinvointiini erityistä huomiota, sekä varmasti otan työyhteisössä asioita esille miten asiat voisi mahdollisesti tehdä toisin edistäen koko työyhteisön työhyvinvointia. Olen oppinut etsimään tietoa eri lähteistä sekä oppinut kiinnittämään huomiota lähdekritiikkiin. Kirjallisen työn ohjeet ovat tulleet hyvin tutuiksi, ja toivon, että niistä on hyötyä myös tulevaisuudessa.

Koko prosessin ajan toimeksiantajan kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä. Alussa kuuntelin heidän toiveitaan siitä, mitä he haluavat kyselyssä kysyttävän sekä siitä

mitä asioita he haluavat nostaa esiin. Kaikki lähti siitä, että he kokivat tietyt asiat ongelmallisiksi, ja tavoitteena oli löytää kehittämisideoita toimintatapoihin. Työ oli toimeksiantajalle enemmän kuin ajankohtainen. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöryhmän tavoitteena 2012 on työhyvinvoinnin huomioiminen.

Opinnäytetyöni mukana tullut teoretieto, kysely ja sen vastaukset sekä tyhy-päivä olivat heidän tarpeidensa mukaisia. Tyhy-päivässä käydyt kyselyjen tulokset toivat esimiehille näkökantoja, joista he sanoivatkin, että aikovat kokeilla joitain. Tämä luo mielestäni lisäarvoa tekemälleni työlle, koska he ovat saaneet konkreettisen hyödyn tekemästani työstä.

Opinnäytetyöni on mielestäni ollut luotettava koko prosessin ajan. Varmistin, että kaikki lupa-asiat ovat kunnossa ennen kyselyn toteuttamista. Itse toimitetuilla ja haetuilla kyselylomakkeilla varmistin, että kyselylomakkeet ovat vain minun luettavissani. Vaikka otanta oli pieni, niin vastauksista ei ilmene vastaajien henkilöllisyyttä millään, eikä yksikköä missä vastaaja työskentelee.

Tästä aiheesta saa monta erilaista opinnäytetyötä tehtyä, koska työhyvinvointi aiheena on hyvin laaja. Omasta työstäni saa mahdollisesti jatkotutkimuksia tehtyä. Ehdotankin jatkotutkimusaiheeksi, miten esittämäni kehittämisideat on otettu käyttöön ja miten niiden vaikutus näkyy työhyvinvoinnissa.

LÄHTEET

Alho I., Ruuska P. & Toskala A., 2003. Työuupumus merkitysorganisaatioiden näkökulmasta, *Psykologia* 06/03, 416.

Haapala J., 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi – kyselytutkimus sairaanhoitajille, Pro-gradu tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, Terveystieteiden tiedekunta

Harjajärvi M., Pirkola S., & Wahlbeck K., 2006, Aikuisten mielenterveyspalvelut muutoksessa, Helsinki: Stakes, Kuntaliitto

Kivilahti E., 2011. Suomalaisten sairaanhoitajien kokemaa työhyvinvointia Suomen ja Norjan terveydenhuollon organisaatioissa, Pro Gradu-tutkielma, hallintotiede, katsottu 13.5.2012, saatavissa:

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/69743/KivilahtiEevaliisa.pdf?sequence=2>

Kontinen H. & Tapanainen J., 2007. UPM-kymmene Jämsänkosken paperitehtaan työntekijöidenkoettu terveyskäyttäytyminen, Terveyskasvatuksen pro gradu – tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos

Koski S. 2008. Kehityskeskustelu hoitotyön osaamisen johtamisen apuvälineenä, hoitotieteen pro-gradu tutkielma, Tampereen yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta

Koskinen S., Martelin T., Sainio P. & Gould R. 2006. Työkyky ja terveys, Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia, Toimit. Gould R., Ilmarinen J., Jarvisalo J., Koskinen S., Helsinki: Hakapaino oy

Lahtinen M., Vartia M., Soini S. & Joki M. 2002. Työyhteisön ogelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana, Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, toim. Lindström K., Leppänen A., Helsinki: Työterveyslaitos

Lehtinen, T. 2012. Sairaanhoitaja. Puhelinkeskustelu 24.4.2012.

Miikkulainen, A-M. 2012. Re: Oppari asiaa [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Raita, T.. Lähetetty 14.4.2012

Mäkipää, M. 2012. Päihde- ja mielenterveyskoordinaattori. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä. Haastattelu 15.3.2012.

Nakari M-L., 2003. Työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus, Työilmapiiri, Jyväskylän yliopisto

Ollila M. & Joki E., 2012. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla, Kuntatyö kunnossa

Onnismaa J.2010. Opettajien työhyvinvointi Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimukseen 2004–2009. Opetushallitus. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikoille – tulosta toimintaan, Juva:Wsoy

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä. 2008. Tuettu ja tehostettu palveluasuminen, katsottu 22.3.2012, saatavissa: <http://www.phsotey.fi/kunnat/index.php?id=2751&vy=9421&ryhma=451&alaryhma=453&lara=1&level=4>

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä. 2010. Päihde- ja mielenterveyspalvelut, katsottu 22.3.2012, saatavissa: <http://www.phsotey.fi/kunnat/index.php?id=2252&vy=9411&ryhma=540&alaryhma=477&lara=1&level=4>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Terveystenhuollon täydennyskoulutus suositus, katsottu 4.8.2012, saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1068121>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012a. Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt, katsottu 22.3.2012, saatavissa: http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012b, Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön, katsottu 19.4.2012, saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012c. Työterveyshuolto, katsottu 19.5.2012, Saatavissa:
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto

Terveyskirjasto. 2011. Työuupumus (burn out), katsottu: 19.5.2012, saatavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3§, saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. 2010. Työaika-autonomia, katsottu 24.08.2012, saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011a. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun, katsottu: 19.5.2012, saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/suosituksia_tyovuorojen_suunnitteluun/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011b. Työajat, terveys ja hyvinvointi, katsottu 19.5.2012, saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2011c. Työyhteisön työhyvinvointi, katsottu 19.4.2012, saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx
[katsotu 19.4.12](#)

Työterveyslaitos. 2012a. Mitä työkyky on?, katsottu 19.5.2012, saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012b. Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut, Katsottu 1.5.2012, saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. 2012. Ristiriidoista ratkaisuihin, Katsottu 3.5.2012,

http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/ristiriidoista_ratkaisuihin

Vilkka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2006. Monimuotoinen / Toiminnallinen opinnäytetyö. Saatavissa:

<http://www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>


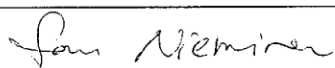
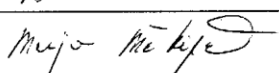
Liite 1



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS (TKI opintopisteet)

TOIMEKSIANTAJA	
Toimeksiantaja	Phsotey, Ppk Aava, erityispalveluiden sosiaalipalvelut, päihde- ja mielenterveyspalvelut
Toimeksiantajan yhteyshenkilö	Marjo Mäkipää
Lähiosoite	Kukkastie 31
Postinumero ja -toimipaikka	15560 Nastola
Toimipisteen kotikunta	Nastola
Puhelin	040-5317624
Sähköposti	marjo.makipaa@phsotey.fi
OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄ/T	
Nimi/nimet ja tunnuks/tunnukset	Terhi Raita, 1001526
Ryhmätunnus/tunnukset	HOI10A
Koulutusohjelma ja -ala	Hoitotyö, Sairaanholtaja AML
Puhelin/puhelimit	040-7562081
Sähköposti/postit	terhi.raita@lpt.fi
OHJAAJA	
Ohjaava opettaja	Sari Nieminen
Puhelin	044-7080408
Sähköposti	sari.nieminen@lamk.fi
Koulutusala	Hoitotyö
OPINNÄYTETYÖ	
Opinnäytetyön nimi	"MAKUSAN" työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittaminen
Opinnäytetyön tavoite	Kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointia kyselyn avulla. Vastausten perusteella antaa työntekijöille eväitä, joilla he voivat parantaa omaa työhyvinvointiaan. Tavoitteena on myös tarjota työnantajalle työkaluja, joilla puuttua ongelmatilanteisiin sekä ennaltaehkäistä ja parantaa työhyvinvointia.

SOPIMUS TOIMEKSIANNOSTA	
<input type="checkbox"/> Työelämä maksaa opinnäytetyön tekemisestä opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle <input checked="" type="checkbox"/> Työelämän edustajat ohjaavat aktiivisesti opinnäytetyön tekemistä <input checked="" type="checkbox"/> Työyhteisö hyödyntää tuloksia toiminnassaan <input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyöt ovat julkisia asiakirjoja; salassa pidettävä materiaali poistetaan toimeksiantajan pyynnöstä ennen julkaisua <input checked="" type="checkbox"/> Opiskelija toimittaa toimeksiantajalle erillisen raportin opinnäytetyöstä <p>Muut selvitykset opinnäytetyön kustannuksista, tekijänoikeuksista, aikataulusta ja muista erikseen sovituista yksityiskohdista voidaan liittää tämän sopimuksen liitteeksi.</p> <p>Liitteitä yhteensä _____ sivua.</p> <input type="checkbox"/> Toimeksiantajan tietoja ei saa tallentaa ammattikorkeakoulun yritysrekisteriin.	
<p>Tällä sopimuksella toimeksiantaja ja opiskelija sopivat, että opiskelija suorittaa <i>opinnäytetyöksi määritellyn tutkimuksen tai kehittämistyön toimeksiantajalle.</i></p> <p>Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön opinnäytetyön tekemiseen tarpeelliset tiedot ja antamaan tarvittavaa asiantuntijaohjausta.</p>	
ALLEKIRJOITUKSET	
OPISKELIJA	Terhi Raita
Paikka ja päiväys	1/16 2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	 Terhi Raita
OPISKELIJA	
Paikka ja päiväys	1 20
Allekirjoitus ja nimenselvennys	
OHJAAJA	Sari Nieminen
Paikka ja päiväys	24/5 2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	 Sari Nieminen
TOIMEKSIANTAJA	
Paikka ja päiväys	19/6 2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	 MARJO MÄKIPÄÄ

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) samansisältöistä kappaletta, joista yksi toimitetaan ammattikorkeakoulun opintotoimistoon tilastointia ja arkistointia varten ja yksi jää toimeksiantajalle.

Kopio sopimuksesta toimitetaan ohjaavalle opettajalle ja jokaiselle opinnäytetyön tekijälle. Sopimuksen kappaleista vastaavat opinnäytetyön tekijä/tekijät.

Päivitetty 9.5.2011

Liite 2

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon
kuntayhtymä

LUPAHAKEMUS
AMK- ja toisen asteen
OPINNÄYTETYÖ tai KEHITTÄMISHANKE

18.5/2012

Hakemus toimitetaan luvan myöntäjälle. Lupaa opinnäyte- ja tutkimustyöhön ei pääsääntöisesti myönnetä potilaisiin tai asiakkaisiin kohdistuviin tutkimuksiin eikä rekisteritutkimuksiin, jotka kohdistuvat PHSOTEY:n salassa pidettäviin potilas / asiakasrekisteritietoihin. (Ks. ohjeet tutkimusluvan hakemiseksi, kohta 4).

Saapumispäivä
30.7.2012

PHSOTEY Dnro TUTKIMUS: 46/2012	PHSOTEY sisäisen laskutuksen SL-koodi: 41 068
-----------------------------------	--

Opiskelija/tutkija täyttää ja vastaa allekirjoitusten hankkimisesta

1 Toteutuspaikka: tulosryhmä ja tulosityksikkö

<input type="checkbox"/> Ensihoito ja päivystyskeskus	<input type="checkbox"/> Keskussairaala	<input type="checkbox"/> Kuntoutuskeskus
<input type="checkbox"/> Lääketieteellisten palvelujen keskus	<input checked="" type="checkbox"/> Peruspalvelukeskus	<input type="checkbox"/> Tukipalvelukeskus
<input type="checkbox"/> Yhtymähallinto	<input type="checkbox"/> Ympäristöterveyskeskus	

Tulosityksikkö: Peruspalvelukeskus Aava, Sosiaalihuollon erityispalvelut, pähde- ja mielenterveyspalvelut

2. Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tiedot

Oppilaitos, koulutusohjelma ja suuntautumisvaihtoehto Lahden ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma, Sairaanhoidaja AMK	
Oppilaitoksen osoite ja muut yhteystiedot Hoitajankatu 3, 15850 Lahti	
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen nimi ja lyhytnimi Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittaminen, "MAKUSAN" työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittaminen	
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen alkamispvm 1.6.2012	Opinnäytetyön/kehittämishankkeen arvioitu päättymispvm 30.9.2012
Opinnäytetyön luonne	<input checked="" type="checkbox"/> Kehittämishanke <input type="checkbox"/> Tutkimus
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tavoitteet ja lyhyt kuvaus toteutuksesta (esim. aineiston keruu, kohderyhmä) Tarkoituksena on järjestää työntekijöille kysely, jonka vastausten perusteella tehdään yhteenveto. Järjestetään TYHY-päivä, jossa tarkoituksena on käydä yhteenveto läpi. Tavoitteena on tarjota työntekijöille työvälineitä joilla he voivat parantaa omaa hyvinvointiaan, sekä työnantajalle työvälineitä joilla puuttua ongelma-kohtiin sekä välineitä joilla työhyvinvointia voi ennaltaehkäistä	

3. Hakija/hakijat

Luvanhakija/yhteyshenkilö:	Osoite:	Sähköposti:	Puhelin:
Terhi Raita	Hedelmätarhantie 5 a 29, 1586	terhi.raita@lpt.fi	040-7562081
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tekijöiden nimet:	Osoite:	Sähköposti:	Puhelin:
Terhi Raita	Hedelmätarhantie 5 a 29, 1586	terhi.raita@lpt.fi	040-7562081

4. Opinnäytetyön/kehittämishankkeen kustannuksista vastaa

<input checked="" type="checkbox"/> opiskelija/tutkija	<input type="checkbox"/> joku muu, mikä:
<input type="checkbox"/> PHSOTEY:n tulosityksikkö, josta sovittu (pvm ja nimi):	

5. Opinnäytetyön raportointi

- ☒ Opinnäytetyö/raportti toimitetaan luvan myöntäjälle ☐ Raportti toimitetaan julkaisusarjan toimituskunnalle
- ☐ Opinnäytetyöstä/raportista pidetään osastokokous/koulutus
- ☐ Jokin muu tapa, mikä

Opinnäytetyön tekijällä on opinnäytetyöhönsä tekijänoikeus, mikäli toimeksiantosopimuksessa ei toisin sovita. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä saa opinnäytetyöhön käyttöoikeuden omassa toiminnassaan. Käyttöoikeudesta ei suoriteta palkkiota.

6. Allekirjoitukset

Oppilaitos	
Pvm ja ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys 24/5-12 Sari Nieminen	Puhelin/sähköposti sari.nieminen@lanki.fi
Tutkimus	
Pvm ja ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys	Puhelin/sähköposti
Pvm ja osastonhoitajan/esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys	Puhelin/sähköposti
Pvm ja hakija allekirjoitus ja nimenselvennys 19.6.2012 Teeri Raita	

7. Luvan myöntäjän viranhaltijapäätös

<input checked="" type="checkbox"/> Myönnetty lupa opinnäytetyöhön/kehittämishankkeeseen hakemuksen mukaisesti	
<input type="checkbox"/> Lupa edellyttää eettisen toimikunnan käsittelyn	<input type="checkbox"/> Pyydetään tarkennusta/lisäselvityksiä
<input type="checkbox"/> Hakemus hylätty	
Perustelu/pyydyttävät lisäselvitykset	
Aika ja paikka Nastola 19.6.2012	
Allekirjoitus ja nimenselvennys, arvo/tehtävänimike Pirkko Valtanen	Pirkko Valtanen Sosiaalihoitaja
Tulosryhmä/Tulosalue/Yhteystiedot Ppk / Sosiaalipalvelut	Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

8. Pyydytyt lisäselvitykset toimitettu

Aika ja paikka
Allekirjoitus ja nimen selvennys, arvo/tehtävänimike
Tulosryhmä/Tulosalue/Yhteystiedot

9. Liitteet päivätyinä: Tutkimuslupahakemus rekisteröidään skannaamalla, päiväykset merkittävää liiteluetteloon

- ☒ Tutkimussuunnitelma tai hankesuunnitelma
- ☒ Opinnäyte toimeksiantosopimus
- ☐ Selvitys tutkimuksen kustannuksista ja rahoituksesta (tutkimussuunnitelmassa tai erillisellä liitteellä)
- ☐ Muut liitteet, mitkä:

Luvan myöntäjä toimittaa hakemuksen/päätöksen eettisen toimikunnan sihteerille.

Kopio myönnetystä luvasta lähetetään:

1) tutkimusluvan hakijalle 2) yksikön osastonhoitajalle/esimiehelle 3) rekrytointikoordinaattorille (HEN)

Liite 3

Hei kaikille,

Opiskelen sairaanhoitajaksi Lahden ammattikorkeakoulussa, ja tarkoituksena on valmistua syksyllä 2012. Olen aikaisemmalta koulutukseltani lähihoitaja, ja olen työskennellyt vuodesta 2006 lähtien yksityisessä mielenterveysasukkaiden asumispalveluyksikössä.

Teen opinnäytetyötä henkilökunnan työhyvinvoinnista Matintalon, Kukkasen ja Sarastuksen yksiköissä. Työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia kartoitan oheisen kyselylomakkeen avulla. Kysymyksiin vastaaminen tapahtuu nimettömästi, eikä kenenkään vastaajan henkilöllisyys paljastu. Teen palautuneista kyselylomakkeiden vastauksista yhteenvedon ja esittelen ne TYHY-päivässä elokuussa 2012. Tarkoituksena on keskustella ja miettiä mitkä tekijät vaikuttavat yksilön ja yhteisön työhyvinvointiin, sekä siitä miten jokainen omalla panoksellaan voi siihen vaikuttaa ja edesauttaa.

Kyselylomakkeet vastaamisen jälkeen suljetaan mukana tulleeseen kirjekuoreen. Kirjekuoret tulen noutamaan työyksiköistänne. Vastausaikaa on 1 viikko, ja toivon vastausten olevan valmiina keskiviikkona 27.6.2012

Toivon mahdollisimman monen vastaavan, näin ollen saamme paljon vastuksia ja erilaisia näkökantoja asioihin. Tämä on jo ensimmäinen askel kohti parempaa työhyvinvointia!

Ystävällisin terveisin

Terhi Raita, terhi.raita@lpt.fi, 040-7562081

KYSELYLOMAKE

Vastaamisen jälkeen sulje lomake mukana tulleeeseen kirjekuoreen. Vastaukset tulisi olla valmiina 27.6.2012 mennessä. Lomakkeessa on kysymyksiä joihin on annettu valmiita vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä, joihin voitte vastata täysin omin sanoin.

1. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt nykyisessä yksikössä?

Ympyröi sopiva vaihtoehto

alle 1v.

1-3v.

yli 3v.

2. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto 1 – 5 .1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

- Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki 1 2 3 4 5
- Työyhteisössämme on vahva keskinäinen luottamus 1 2 3 4 5
- Työskentelen mielelläni tässä työyhteisössä 1 2 3 4 5
- Koen työtehtäväni mielekkäiksi 1 2 3 4 5
- Kuvaile työyksikkösi ilmapiiriä?

3. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto 1-5, 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

- Esimieheni huolehtii alaistensa jaksamisesta 1 2 3 4 5

- Saan tarvittaessa esimieheltäni apua ja tukea 1 2 3 4 5

- Saan vaikuttaa omaan työhöni 1 2 3 4 5

- Kuvaile yksikkösi esimiestyötä / johtamista ?

- Miten esimies voi mielestäsi edesauttaa työntekijän työhyvinvointia?

4. Oletko käynyt viimeksi kuluneen vuoden aikana kehityskeskusteluissa?

5. Oletko käynyt viimeksi kuluneen vuoden aikana työnohjauksessa?

6. Onko mielestäsi työnohjusta tarpeeksi?
7. Onko mielestäsi kehityskeskusteluita tarpeeksi?
8. Jos vastasit EI kysymyksiin 6 ja 7, kerro miksi niitä ei ole ollut riittävästi?
9. Kuvaile miten a) työnohjaus ja b) kehityskeskustelut vaikuttavat mielestäsi työhyvinvointiin?

10. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto 1-5, 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

- Työyhteisössäni esiintyy ristiriitoja, työntekijöiden eriarvoisen kohtelun vuoksi 1 2 3 4 5
- Työyhteisössäni esiintyy ristiriitoja tiettyjen henkilöiden persoonasta ja käytöksestä johtuen 1 2 3 4 5
- Työyhteisössäni esiintyy työpaikkakiusaamista tai syrjintää
1 2 3 4 5
- Millaisia ristiriitoja työyhteisössäsi esiintyy?

11. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto 1-5, 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

- Kuinka tyytyväinen olet työpaikkakoulutusmahdollisuuksiin ja muihin työnantajan tarjoamiin koulutuksiin koulutuksiin? 1 2 3 4 5
- Miten tyytyväinen olet omaan osaamiseesi asteikolla 4-10?

- Minkälaisia koulutuksia haluaisit työnantajan tarjoavan sinulle lisää?

- Minkälaiseksi arvioit oman työtyytyväisyytesi kouluasteikolla 4-10?

- Mitkä tekijät lisääisivät työtyytyväisyyttäsi?

12. Kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työyhteisössäsi tällä hetkellä? Arvioi väittämää numeraalisesti 1-5, siten mikä kuvaa mielestäsi parhaiten omaa vastaustasi. 1= ei ollenkaa, 2= erittäin vähän, 3= vähän, 4= paljon, 5= erittäin paljon.

- Itseesi kohdistuvan fyysisen väkivallan uhka 1 2 3 4 5
- Luottamuksen ja avoimuuden puute työyhteisössä 1 2 3 4 5
- Omat työhön liittyvät riittämättömät tiedot ja taidot 1 2 3 4 5
- Huono tiedonkulku työyhteisössä 1 2 3 4 5
- Kuvaile miten ylläpidät terveyttäsi?

13. Arvioi väittämää numeraalisesti 1-5, siten mikä kuvaa mielestäsi parhaiten omaa vastaustasi. 1= ei koskaan, 2= joskus, 3= harvoin, 4= usein, 5= aina.

- Kuinka usein tunnet itsesi väsyneeksi 1 2 3 4 5
- Onko sinulla työstä johtuvia univaikeuksia 1 2 3 4 5
- Onko sinulla vapaa-aikana tarpeeksi voimia perheelle ja ystävyys-suhteille?

1 2 3 4 5

- Miten haluaisit työnantajasi edesauttavat työssä jaksamistasi?

- Miten itse edesautat työssä jaksamistasi?

Mitä muuta haluat kertoa:

KIITOS VASTAUKSESTASI! 😊

